

Iklm Organisasi sebagai Moderator antara *Goal Orientation* terhadap *Organizational Withdrawal Behavior*

Tasya Augustiya^{1*}, Tahrir², Ambar Sulianti³

¹Fakultas Psikologi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia

^{2,3}Fakultas Psikologi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia

*e-mail: tasyaAugustiya@mail.ugm.ac.id

Abstract

This study aims to examine how organizational climate can moderate the effect of goal orientation on organizational withdrawal behavior (OWB). The research design used causality quantitative method. The sampling technique used population with the total of 207 members of Student Press in a university in Bandung. The data collection used a set of questionnaire consists of Organizational Withdrawal Behavior Scale, Goal Orientation Scale, and Organizational Climate Questionnaire. The data analysis used PROCESS Moderation Model test. The results show that goal orientation affect organizational withdrawal behavior significantly and organizational climate can moderate the effect. This finding indicate that organizational climate has a significant role to improve goal orientation on organizational withdrawal behavior.

Keywords: *organizational withdrawal behavior, goal orientation, organizational climate, student press members*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana iklim organisasi bisa berperan sebagai moderator dari pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* (OWB). Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif kausalitas. Teknik sampling menggunakan sampel jenuh atau populasi dengan total subjek 207 anggota Pers Mahasiswa salah satu universitas di Bandung. Pengumpulan data menggunakan kuesioner terdiri dari *Organizational Withdrawal Behavior Scale*, *Goal Orientation Scale*, dan *Organizational Climate Questionary*. Teknik analisa data menggunakan uji *PROCESS Moderation Model*, diperoleh hasil penelitian *goal orientation* berpengaruh signifikan terhadap *organizational withdrawal behavior* serta iklim organisasi dapat memoderatori pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Hasil ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki peran signifikan dalam meningkatkan *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*.

Kata Kunci: *organizational withdrawal behavior, goal orientation, iklim organisasi, anggota pers mahasiswa*

Pendahuluan

Pada masa revolusi industri 4.0 ini, Indonesia dihadapkan pada kebutuhan informasi yang meningkat pesat dan membuat media informasi menjadi kebutuhan utama masyarakat (Fadilla, 2020). Media informasi tentunya tidak akan bisa bergerak tanpa adanya tangan-tangan profesional yakni seorang jurnalis atau wartawan yang mampu memproduksi berbagai informasi yang dapat diakses setiap hari di media massa. Jurnalis mahasiswa yang merupakan kalangan milenial juga turut serta dalam menyajikan informasi bagi masyarakat melalui media

massa, selain mengandalkan jurnalis umum. Organisasi yang mewadahi para jurnalis mahasiswa ini merupakan sebuah unit kegiatan mahasiswa yang terdapat pada beberapa kampus dan dikenal dengan sebutan Pers Mahasiswa.

Secara bahasa, Pers Mahasiswa diartikan sebagai lembaga pers atau penerbitan yang digerakkan oleh mahasiswa (Nugraha, 2016). Kemunculan Pers Mahasiswa dimulai sejak 1986 dimana sejumlah perguruan tinggi membentuk organisasi yang independen agar memunculkan sebuah dinamika di dalam ruang akademik kampus (Nugraha, 2016). Organisasi yang kemudian dinamai Pers

Mahasiswa tersebut juga dijadikan sebuah wadah bagi mahasiswa untuk mengimplementasikan peran sebagai *social control* dan *agent of change*. Hal ini diwujudkan dengan berbagai pendapat dan gagasan serta kritik terhadap kebijakan atau permasalahan yang ada di dalam kampus itu sendiri maupun pemerintah. Selain itu, karena Pers Mahasiswa beranggotakan mahasiswa, maka dewasa ini bergabung dengan Pers Mahasiswa menjadi sangat penting sebagai ajang pengembangan diri dengan belajar berorganisasi dan mengelola masalah selain di dalam kelas formal (Suwarno & Farida, 2015).

Akan tetapi, pada era ini Pers Mahasiswa di Indonesia sedang mengalami degradasi produktivitas terutama dalam mencukupi kebutuhan informasi dan mengembangkan keterampilan dan diri mahasiswa tersebut. Hal itu ditunjukkan dari menurunnya produk jurnalistik yang dihasilkan Pers Mahasiswa pada salah satu kampus yakni Pers Mahasiswa Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung. Produksi jumlah berita yang sebelumnya dapat mencapai belasan berita, saat ini hanya 2 hingga 3 berita yang naik ke dalam portal berita mereka dalam sepekan. Padahal jika berkaca pada sejarah, Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung telah lebih awal menjadi media alternatif bagi masyarakat sebagai Pers Mahasiswa tertua di Jawa Barat sehingga seharusnya di era ini Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung bisa lebih banyak menghasilkan karya dan berita.

Permasalahan degradasi produktivitas pada organisasi tersebut diprediksi disebabkan oleh banyaknya anggota yang meninggalkan Pers Mahasiswa dan atau *effort* kerja yang menurun setiap harinya (Faulk & Hicks, 2015). Pada salah satu organisasi Pers Mahasiswa di lingkungan UIN SGD Bandung, sejak tahun 2018 tercatat jumlah anggota yang keluar sebanyak 52%, sedangkan tahun 2019 sebanyak 45%. Selain itu, anggota yang masih bergabung tetapi tidak menunjukkan

kualitas kerja yang baik pun meningkat. Berdasarkan analisis terhadap dokumen Laporan Pertanggung Jawaban Kepengurusan (LPJ) pada dua tahun terakhir, rata-rata tingkat kehadiran pada setiap agenda kegiatan hanya mencapai 40%, sisanya sekitar 60% tidak hadir atau datang terlambat tanpa alasan yang jelas, seperti sakit, lelah, lupa atau bahkan tanpa keterangan. Hal ini menunjukkan tingkat absensi yang tinggi terjadi pada organisasi ini.

Pinder (2008) mengungkapkan bahwa fenomena banyaknya anggota yang mengundurkan diri dari suatu organisasi, tingkat ketidakhadiran yang tinggi pada setiap agenda organisasi (*absenteeism*) dan banyaknya anggota yang terlambat (*lateness*) tanpa alasan jelas menjadi indikator bahwa secara fisik individu tersebut melakukan *organizational withdrawal behavior*. Tidak hanya itu, dapat dilihat pula dari aspek psikologis, mereka yang menarik diri tersebut biasanya akan pasif dalam mematuhi aturan dan rutinitas organisasi (*passive compliance*), timbulnya rasa malas dalam mengerjakan tugas organisasi dengan memperlihatkan kinerja atau usaha minim dalam melakukan sesuatu (*minimal effort on the job*), serta adanya *lack of creativity* dimana anggota merasa sulit mengeluarkan ide kreatif dalam memecahkan masalah atau menghasilkan sesuatu (Pinder, 2008).

Organizational withdrawal behavior juga dijelaskan oleh Henle dkk. (2010) sebagai pencurian waktu yaitu membuang waktu kerja di suatu organisasi dengan melakukan aktivitas di luar urusan atau pekerjaan organisasi tersebut. Perilaku *organizational withdrawal* ini juga merugikan organisasi (Faulk & Hicks, 2015). Selain berdampak terhadap produktivitas, perilaku ini juga berdampak pada kinerja anggota lain yang sebelumnya tidak berperilaku menarik diri, karena hal ini akan berefek pada beban kerja yang dialihkan kepada mereka semakin meningkat, utamanya bagi Pers Mahasiswa

sebagai organisasi yang lebih menekankan kerja sama tim (Robinson & O'Leary-Kelly, 1998 dalam Hastuti, 2015). Dengan demikian, efek domino akan terjadi dimana anggota lain yang loyal dalam bekerja lambat laun akan turut ingin menarik diri dari organisasi.

Berdasarkan penelitian Sims dan Boytell (2015) diketahui bahwa rendahnya *goal orientation* termasuk ke dalam faktor yang menimbulkan seseorang berperilaku *organizational withdrawal behavior*. Sebab menurut Sakinah (2018) orientasi tujuan merupakan hal yang sangat berpengaruh terhadap cara tiap individu dalam menghadapi suatu permasalahan kerja di dalam organisasi. Button dkk. (1996) mendefinisikan *goal orientation* sebagai keyakinan dan kepercayaan pribadi atas kemampuannya terhadap orientasi kinerja dan orientasi belajar. Keyakinan tersebut akan menciptakan kerangka mental seseorang dan kemudian akan memanfaatkan strategi berupa pencapaian tujuan dan penguasaan atau penghindaran terhadap pekerjaan (Button, dkk., 1996; dalam Marques-quinteiro & Curral, 2012).

Tingkat *goal orientation* seseorang dapat dilihat dari dua aspek, yaitu: *performance orientation* dan *learning orientation*. *Performance orientation* adalah suatu orientasi yang fokus pada pemilihan tugas yang lebih mudah selesai atau berhasil (Marques-quinteiro & Curral, 2012). Sedangkan *learning orientation* merupakan orientasi yang berfokus pada penerapan strategi yang lebih mudah dalam beradaptasi dengan tantangan dan tujuan yang diterapkan sebelumnya, sehingga memiliki keinginan untuk terlibat dalam tugas yang menyenangkan dan menantang agar bisa terus belajar untuk mengembangkan keterampilan (Curral & Marques-quinteiro, 2009).

Penelitian sebelumnya mengenai rendahnya *goal orientation* sebagai prediktor *organizational withdrawal*, tidak sejalan dengan penelitian lain yang menyebutkan bahwa orientasi tujuan yang

tinggi cenderung menyebabkan individu menjadi cemas akan kegagalan saat berada pada situasi internal yang tidak mendukung dan sesuai ekspektasi, sehingga menciptakan perasaan tertekan dan ingin berhenti atau meninggalkan lingkungan tersebut (Variansyah, & Listiara, 2017).

Peneliti berasumsi bahwa *goal orientation* yang tinggi saja belum cukup untuk menghindari *organizational withdrawal behavior*. Penelitian Alabekee dkk. (2015) menunjukkan bahwa beban pekerjaan organisasi, relasi dan koneksi antar anggota, lingkungan organisasi yang kurang kondusif serta kurangnya *social support* dan apresiasi baik dari atasan maupun sesama anggota, juga dapat memengaruhi *organizational withdrawal behavior*. Church dkk. (2001, dalam Sakinah, 2018) juga menerangkan bahwa terdapat bagian aspek dari iklim yang dapat berpengaruh terhadap orientasi tujuan seorang anggota organisasi, yaitu: tugas organisasi, pembagian tanggung jawab, risiko, standar kerja, dukungan rekan kerja atau organisasi dan sosialnya, *reward* dan sebagainya.

Dengan demikian, iklim organisasi diprediksi dapat melemahkan dan atau memperkuat keterkaitan atau pengaruh keduanya. Iklim organisasi didefinisikan oleh Litwin (dalam Setiawan, 2015) sebagai pandangan subjektif dari anggota organisasi mengenai kualitas lingkungan internal pada organisasi tersebut yang terus berlanjut dialami oleh anggota, yang mana persepsi itu memengaruhi perilaku anggota dalam organisasinya yang dapat disimpulkan menjadi karakter dari organisasi itu sendiri. Adapun Stringer (Litwin & Stringer, 1968) mengartikan iklim organisasi sebagai pandangan bernilai atau logis, yang mana bisa berdampak pada semangat yang dapat berpengaruh pada kinerja anggota organisasi.

Potosky dan Ramakrishna (2002) menemukan bahwa iklim organisasi dapat berperan menjadi variabel yang tepat dalam memoderatori pengaruh *goal orientation*

terhadap kemampuan mempertahankan kinerja yang baik di organisasi. Begitupun Koseoglu dan Demir (2017) menemukan bahwa seorang anggota yang berorientasi tujuan tinggi akan menurun lelah yang dirasakannya secara emosional, ketika anggota tersebut bekerja pada organisasi dengan iklim organisasi kondusif, begitupun sebaliknya mereka yang memiliki orientasi tujuan tinggi akan mengalami peningkatan kelelahan emosional ketika mereka bekerja pada iklim yang tidak sesuai atau buruk. Tingkat kelelahan emosional tersebut merupakan salah satu dimensi dari *organizational withdrawal behavior*.

Hal ini berarti iklim organisasi yang kurang kondusif pada Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung saat ini dapat melemahkan pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Maka dari itu, diperlukan iklim organisasi yang baik dan kondusif untuk memperkuat pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* tersebut. Sebab dalam iklim organisasi terdapat apresiasi, dukungan sosial, dan lingkungan positif yang diduga dapat meningkatkan *goal orientation* sekaligus menurunkan *organizational withdrawal behavior* karena bisa menciptakan kenyamanan di dalam organisasi tersebut.

Sejauh ini penelitian mengenai *organizational withdrawal behavior* masih terbatas karena tergolong sebagai konsep atau konstruk baru. Begitupun penelitian model struktural yang melibatkan iklim organisasi sebagai variabel moderator masih belum banyak dikaji. Terlebih lagi penelitian yang membahas bagaimana interaksi *goal orientation*, *organizational withdrawal behavior* dan iklim organisasi secara bersamaan pada *setting* organisasi non-profit, belum pernah ada yang mengkaji.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji peran iklim organisasi dalam memengaruhi *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers

Mahasiswa di lingkungan UIN SGD Bandung. Adapun hipotesis yang diajukan yaitu: (1) terdapat pengaruh signifikan *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers Mahasiswa; (2) terdapat pengaruh signifikan iklim organisasi terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers Mahasiswa; dan (3) iklim organisasi dapat memoderatori pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode kausalitas. Populasi berjumlah 247 anggota aktif dari empat organisasi Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung. Teknik *sampling* menggunakan sampel jenuh, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau subjek penelitian (Sugiyono, 2014). Adapun yang bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini sebanyak 207 orang anggota aktif Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung. Jumlah tersebut telah memenuhi untuk dilakukannya analisis, berdasarkan pada teori Joreskog dan Sorbom (1988, dalam Ramadiani, 2010) yang menyebutkan bahwa jumlah minimal subjek untuk penelitian persamaan struktural dengan 3 variabel yaitu 200 subjek. Sementara variabel dalam penelitian ini terdiri atas *goal orientation* sebagai variabel eksogen, *organizational withdrawal behavior* sebagai variabel endogen dan iklim organisasi sebagai variabel moderator, dimana data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner dengan model *skala likert*.

Terdapat tiga alat ukur yang merupakan hasil adaptasi peneliti maupun peneliti lain, dengan terlebih dahulu melakukan uji coba kepada 58 subjek. Pilihan jawaban pada ketiga alat ukur, menggunakan skala Likert terdiri dari 4 kategori: (1) Sangat Tidak Sesuai; (2) Tidak Sesuai; (3) Sesuai; (4) Sangat Sesuai.

Pertama, *Goal Orientation Scale* (Button, dkk., 1996) untuk mengukur *goal orientation*. Skala ini merupakan hasil adaptasi peneliti yang terdiri dari 30 item pernyataan untuk mengukur 2 dimensi yakni *learning & performance goal orientation*. Diperoleh hasil daya beda item yang baik yaitu ($> .3$) dengan rentang skor daya beda $.36 - .75$ serta reliabilitas alat ukur yang baik ($.744 > .70$). Contoh item pada instrumen ini diantaranya: “Saya lebih suka mengerjakan tugas yang memaksa untuk mempelajari hal-hal baru”.

Kedua, *Organizational Withdrawal Behavior Scale* (Pinder, 2008) untuk mengukur *Organizational Withdrawal Behavior*. Skala ini juga merupakan hasil modifikasi peneliti terdiri dari 26 item yang mengukur 2 dimensi yakni *physical & psychological withdrawal behavior*. Hasil menunjukkan seluruh item memiliki daya beda yang baik ($> .3$) dengan rentang skor $.44 - .68$ serta reliabilitas alat ukur yang tinggi ($.903 > .70$). Contoh item: “Saya mencari alasan untuk tidak hadir dalam agenda organisasi yang tidak saya sukai”.

Ketiga, *Organizational Climate Questionary* (Muchinsky, 1976) yang telah diadaptasi oleh Pakasi (2017), Skala ini terdiri dari 47 item yang mengukur 9 dimensi yakni: kejelasan mengenai struktur, rasa tanggung jawab, adanya penghargaan, risiko yang dihadapi, kehangatan dengan rekan organisasi, adanya dukungan, standar kerja, konflik, dan identitas diri di dalam organisasi. Hasil menunjukkan seluruh item memiliki daya beda yang baik ($> .3$) dengan rentang skor $.38 - .78$ serta reliabilitas alat ukur yang baik ($.743 > .70$). Contoh item “Ada keharmonisan dalam hubungan antara atasan dan bawahan dalam organisasi”.

Analisis data untuk menguji hipotesis penelitian, menggunakan Uji *PROCESS Moderation Model* (Hayes & Rockwood, 2020) guna menguji interaksi iklim organisasi sebagai variabel moderator.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Hasil Analisis Deskriptif

Berdasarkan pengambilan data, sebanyak 207 anggota menjadi responden dalam penelitian ini dengan demografi sebagaimana disajikan pada tabel 1. Diketahui bahwa sebagian besar subjek berjenis kelamin perempuan yakni sebesar 58.7%. Sebagian besar baru bergabung di organisasi selama 1 tahun yakni sebesar 58.2%, sedangkan sisanya 20.2% 2 tahun, serta 21.6% sudah 3 tahun bergabung di organisasi.

Tabel 1
Data Demografi Subjek

Kategori	Jumlah	Persentase
Gender		
Laki-laki	86	41.3 %
Perempuan	122	58.7%
Lama Bergabung		
1 Tahun	121	58.2%
2 Tahun	42	20.2 %
3 Tahun	45	21.6%

Tabel 2
Kategorisasi Variabel

Variabel	Kategori		
	Tinggi	Sedang	Rendah
<i>Goal Orientation (Learning)</i>	207 (95%)	1 (5%)	0
<i>Goal Orientation (Performance)</i>	81 (38.9%)	111 (53.4%)	16 (7.7%)
<i>Organizational Withdrawal Behavior</i>	3 (1.4%)	111 (53.4%)	94 (45.2%)
Iklim Organisasi	148 (71.2%)	60 (28.8%)	0

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistic</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
<i>Goal Orientation</i>	.889	1.125
Iklim Organisasi	.889	1.125

Tabel 4
Hasil Uji Glejser Heteroskedastisitas

Model	T	Sig.
Goal Orientation	.00	1.00
Iklim Organisasi	.00	1.00
Moderator	.00	1.00

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa subjek memiliki orientasi belajar yang tinggi dan orientasi kinerja yang sedang. Begitupun iklim organisasi mereka, mayoritas subjek merasakan iklim organisasi yang positif. Adapun *organizational withdrawal behavior* mereka berada pada kategori sedang.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan teknik *One Sample Kolmogorov-Smirnov* karena jumlah sampel lebih dari 50. Diperoleh nilai sebesar $.063 > .05$. Artinya data penelitian berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi atau persyaratan normalitas dalam model regresi sudah terpenuhi.

Uji multikolinearitas sebagaimana disajikan pada tabel 3, diperoleh hasil bahwa semua nilai Tolerance $> .10$, sementara semua nilai VIF < 10 . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Berdasarkan uji glejser untuk pengujian heteroskedastisitas pada tabel 4, diperoleh nilai signifikansi variabel goal orientation, iklim organisasi dan moderator di atas $.05$. Artinya pada model ini tidak terdapat gejala heteroskedastisitas. Sehingga uji prasyarat heteroskedastisitas terpenuhi.

Uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson (DW), diperoleh nilai Durbin Watson sebesar 2.022. Nilai DW dibandingkan dengan nilai tabel dengan signifikansi 5%, jumlah sampel 208 dan jumlah variabel independen 3. Nilai DW lebih besar dari batas atas (du) 1.78871 dan kurang dari 4-du yaitu 2.21129. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga uji autokorelasi sebagai uji prasyarat terpenuhi.

Tabel 5
Hasil Uji Model Moderasi PROCESS

Model	Coeff	Se	T	P
Constant	.295	45.387	4.833	.000
Goal Orientation	-2.799	.988	-2.831	.005
Iklim Organisasi	-1.840	.475	-3.873	.000
Moderator (Iklim*Goal)	.030	.010	2.891	.004

Tabel 6
Model Summary

R	Rsquare	Rchange
.543	.295	.029

Tabel 7
Model Effect of Moderation

Mean Iklim	effect	t	P
87.791	-.193	-1.435	.153
97.553	.097	.889	.375
107.315	.386	2.410	.017

Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan teknik statistik PROCESS dengan menggunakan SPSS. Hasil pengujian ini menjawab tiga hipotesis yang diajukan. Adapun hasil dari uji PROCESS moderasi disajikan pada tabel 5.

Hipotesis pertama yaitu terdapat pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Berdasarkan tabel 5 didapatkan nilai signifikansi sebesar $.005 < .05$, artinya terdapat pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* anggota Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung. Sementara itu, nilai t pada hasil perhitungan tersebut bernilai negatif sehingga dapat dikatakan bahwa *goal orientation* berpengaruh negatif terhadap *organizational withdrawal behavior*. Artinya semakin tinggi *goal orientation* anggota maka *organizational withdrawal behavior* anggota itupun akan semakin rendah.

Adapun besarnya pengaruh dapat dilihat dari tabel 6, nilai (*Rsqr-Rchange*) menunjukkan $.266$ yang berarti *goal orientation* berperan sebagai prediktor dari *organizational withdrawal behavior*

sebesar 26.6% dan sisanya dipengaruhi variabel lain.

Hipotesis kedua yaitu terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational withdrawal behavior*. Berdasarkan tabel 3 didapatkan sebesar $.000 < .05$, artinya terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap *organizational withdrawal behavior*. Nilai t yang bernilai negatif menunjukkan iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap *organizational withdrawal behavior*. Artinya semakin positif iklim organisasi yang dirasakan anggota maka *organizational withdrawal behavior* anggota Pers Mahasiswa UIN SGD Bandung akan semakin rendah.

Hipotesis ketiga yaitu iklim organisasi sebagai moderator pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Berdasarkan hasil tabel 5 didapatkan p -value atau nilai signifikansi sebesar $.004 < .05$ yang artinya iklim organisasi dapat menjadi variabel moderator bagi pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Tinggi rendahnya iklim organisasi tersebut memengaruhi kuat atau lemahnya hubungan kausalitas *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Hal ini juga ditunjukkan dari tabel 7 yang mana semakin tingginya iklim organisasi maka semakin tinggi pula efek dari interaksi yang dihasilkan. Dapat dilihat pula nilai signifikansi yang dihasilkan, dimana ketika skor iklim organisasi tersebut rendah, interaksi *goal orientation* dan *organizational withdrawal* menjadi tidak signifikan ($.153 > .05$) begitupun saat skor iklim organisasi tersebut sedang nilai signifikannya ($.375 > .05$). tetapi ketika iklim organisasi tinggi, interaksi *goal orientation* dan *organizational withdrawal* menjadi signifikan ($.017 < .05$).

Pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* tergantung pada kondisi iklim yang dirasakan oleh anggota di dalam suatu organisasi. Jika iklim organisasi yang

dirasakan positif, maka pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* akan berkorelasi negatif semakin kuat, begitupun sebaliknya. Adapun besaran kekuatan iklim organisasi sebagai moderator ditunjukkan oleh tabel 6 pada nilai R change $.029$, artinya dengan adanya iklim organisasi yang berinteraksi dengan *goal orientation* dapat berperan meningkatkan kekuatan pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* sebesar 2.9%. Dengan demikian didapatkan kekuatan interaksi ketiganya yaitu $.295$ atau 29.5% iklim organisasi berperan dalam memoderatori pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers Mahasiswa.

Pembahasan

Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa *goal orientation* yang dimiliki anggota dapat memengaruhi *organizational withdrawal behavior* anggota pada organisasi Pers Mahasiswa. Semakin tinggi *goal orientation* mereka maka akan semakin rendah kemungkinan melakukan *organizational withdrawal behavior*, meskipun kekuatan pengaruhnya tersebut sangatlah kecil jika dilihat dari nilai koefisien. Hasil tersebut sesuai dengan asumsi peneliti yang mengacu pada teori dan penelitian-penelitian sebelumnya. Lee dkk. (2010) menyebutkan bahwa kuatnya *goal orientation* pada anggota organisasi akan menurunkan tingkat *withdrawal* seseorang di organisasi tersebut, sehingga anggota tidak akan melakukan perilaku penarikan diri dari organisasi dan berkomitmen untuk tetap berada di dalamnya. Dalam menghadapi permasalahan organisasi, setiap individu memiliki caranya masing-masing yang juga akan banyak dipengaruhi oleh orientasi tujuan dalam bekerja (Sakinah, 2018).

Penelitian Gilani (2020) juga menemukan rendahnya *goal orientation* pada anggota sebuah organisasi merupakan penyebab seseorang menghindar dari suatu

organisasi, begitupun sebaliknya. Sebab, ketika seseorang tahu bahwa bergabung di organisasi akan mendatangkan manfaat untuk dirinya, maka seseorang tersebut tidak akan berperilaku *withdrawal* dari organisasi, begitupun sebaliknya (Alkusani & Sukaris, 2019).

Apabila ditinjau berdasarkan aspeknya, ditemukan bahwa ketika individu memiliki tujuan belajar yang jelas di dalam suatu organisasi maka kemunculan kreativitas akan meningkat sehingga indikator adanya perilaku penarikan diri secara psikologis tidak akan terjadi pada diri setiap anggota, atau dengan kata lain akan menurunkan indikasi adanya *organizational withdrawal behavior* (Da Silva dkk., 2010).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Variansyah dan Listiara (2017) yang menyatakan adanya pengaruh positif dari *goal orientation* dan *organizational withdrawal behavior*, artinya semakin tinggi *goal orientation* pada diri anggota maka rasa tertekan ketika kondisi organisasi yang kurang mendukung orientasi tujuan meningkatkan risiko anggota organisasi melakukan *organizational withdrawal behavior*. Hal ini disebabkan individu yang berorientasi tujuan tinggi biasanya akan lebih banyak mengalami kecemasan dan rasa takut gagal ketika menghadapi situasi kerja yang tidak nyaman dan memicu rasa tertekan, hingga akhirnya rawan melakukan penarikan diri. Akan tetapi, walaupun korelasinya positif, hubungan keduanya tidaklah kuat. Sehingga tetap diperlukan faktor lain yang dapat memengaruhi kekuatan hubungan kedua variabel tersebut.

Hasil penelitian ini bahwa hubungan yang terjadi antara variabel iklim organisasi dengan *organizational withdrawal behavior* merupakan hubungan negatif, memiliki kesesuaian dengan teori dan penelitian-penelitian sebelumnya. Diantaranya temuan Jovita & Mangundjaya (2019) menyebutkan adanya korelasi negatif antara iklim organisasi dan kecenderungan untuk meninggalkan

organisasi. Iklim organisasi yang baik dan mendukung juga berdampak pada menurunnya tingkat *organizational withdrawal behavior* dan sebaliknya (Zoghbi-Manrique-de-Lara dkk., 2013).

Iklim organisasi merupakan pandangan relatif anggota mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang terus berlanjut dialami oleh anggota di dalam organisasi tersebut, yang mana pandangan itu sangat memengaruhi perilaku anggota di dalam organisasinya dan bisa diklaim menjadi sifat atau karakter organisasi tersebut (Litwin dalam Setiawan, 2015). Dengan terciptanya iklim organisasi yang kondusif tersebut akan memengaruhi semangat anggota berada di dalam organisasi. Tidak hanya itu, iklim organisasi rupanya dapat memengaruhi bertahannya seseorang di organisasi karena iklim ini yang nantinya berdampak pada sikap kerelaan seseorang untuk bekerja di organisasi tersebut (Al Shbail & Al Shbail, 2020). Begitupun Da'as dkk. (2020) menyebut bahwa iklim organisasi merupakan faktor prediktor munculnya perilaku *organizational withdrawal*. Church dkk. (2001, dalam Sakinah, 2018) juga menjabarkan bahwa terdapat sejumlah dimensi iklim organisasi yang memengaruhi orientasi tujuan seorang anggota di organisasi yakni tugas-tugas organisasi, pembagian tanggung jawab, risiko, standar kerja, dukungan rekan kerja atau organisasi dan sosialnya, standar kerja, *reward*, dan sebagainya. Penemuan-penemuan sebelumnya tersebut selaras dengan hasil penelitian ini yang menunjukkan terjadinya korelasi negatif yang signifikan.

Iklim organisasi sebagai variabel moderator dapat berperan dalam memengaruhi hubungan *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers Mahasiswa. Iklim organisasi dapat menguatkan ataupun mengurangi pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal*

behavior. Hal tersebut berarti bahwa iklim organisasi dapat menjadi variabel moderasi.

Litwin dan Stringer (1968) menyebut iklim organisasi merupakan perspektif deskriptif yang bersifat subjektif mengenai kualitas lingkungan internal suatu organisasi. Iklim organisasi didefinisikan juga sebagai persepsi logis atau bernilai yang berdampak pada motivasi untuk meningkatkan kinerja anggota di dalam organisasi sehingga adanya iklim jelas dapat memperkuat orientasi tujuan seseorang berada di organisasi yang akan memengaruhi perilakunya untuk tetap bertahan dan tidak melakukan *organizational withdrawal behavior*.

Pada penelitian ini, tingginya *goal orientation* seorang anggota di organisasi sedikitnya memang dapat berpengaruh terhadap menurunnya tingkat perilaku penarikan diri dari organisasi. Aspek *learning goal orientation* dapat menjadikan seseorang ingin terus berkreativitas dan berinovasi saat berada di organisasi (Da Silva dkk., 2010). Namun, adanya korelasi negatif yang kurang kuat pada hubungan kausalitas keduanya menjadikan pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* dapat dikatakan masih lemah. Sehingga dibutuhkan variabel lain yang dapat menguatkan keduanya.

Hasil penelitian ini ternyata dapat membuktikan hipotesis bahwa iklim organisasi memiliki peran yang baik dalam menguatkan pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Potosky (2002) dimana iklim organisasi sebagai moderator yang tepat dalam menguatkan *goal orientation* terhadap kinerja anggota di organisasi atau pekerjaan. Tidak hanya itu, temuan yang dihasilkan Koseoglu dan Demir (2017) menunjukkan bahwa kelelahan emosional pada seorang anggota yang memiliki orientasi tujuan tinggi akan menurun saat anggota tersebut dapat bekerja dengan iklim organisasi yang kondusif dan positif, begitupun anggota

yang memiliki *goal orientation* tinggi, ketika mereka bekerja pada iklim yang buruk atau menimbulkan persepsi iklim yang tidak sesuai, maka akan merasakan kelelahan emosional yang merupakan indikator dari adanya penarikan diri secara psikologis.

Iklim organisasi dapat berperan menjadi moderator pada pengaruh *goal orientation* dan *organizational withdrawal behavior*, karena menurut Idurs (2006 dalam Putra dkk., 2018), iklim organisasi adalah bagaimana kenyamanan seorang anggota berada di dalam organisasi atau perusahaan. Sehingga berkat adanya iklim organisasi yang baik maka akan memengaruhi antusiasme dan semangat anggota organisasi untuk bekerja dengan kinerja yang baik dan tetap berada di organisasi, sebab lingkungan internal yang nyaman dapat meningkatkan *goal orientation* agar dapat selalu berada di organisasi (Ching dkk., 2016).

Struktur organisasi yang kurang sesuai, beban kerja berlebih, dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan yang minim, konflik peran, serta ketidaknyamanan karena lingkungan kerja yang kurang aman merupakan aspek-aspek iklim organisasi yang dapat menyebabkan kemunculan perilaku penarikan diri dari organisasi, meskipun anggota organisasi tersebut mempunyai *goal orientation* yang tinggi, baik tujuan belajar maupun kinerja (Marga & Sintaasih, 2017).

Keterbatasan penelitian ini terkait dengan subjek penelitian yang masih terbatas pada anggota organisasi Pers Mahasiswa, yang merupakan organisasi non profit, sehingga masih membutuhkan pengkajian lebih luas yang mencakup subjek dari organisasi profit seperti pada para karyawan di perusahaan maupun instansi pemerintah sebab fenomena ini bisa saja terjadi pada organisasi dengan cakupan lebih luas. Selain itu, dalam penelitian ini kurang banyak diungkap data demografi responden sehingga data yang diperoleh kurang bervariasi.

Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi *goal orientation* yang dimiliki maka *organizational withdrawal behavior* semakin tidak mungkin dilakukan. demikian pula sebaliknya, jika *goal orientation* rendah, maka individu akan semakin melakukan *organizational withdrawal behavior*. Meski begitu, pengaruh tersebut masih lemah karena membutuhkan iklim organisasi yang terbukti dapat memoderatori pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior* pada anggota Pers Mahasiswa, sehingga tinggi rendahnya iklim organisasi akan memengaruhi kuat lemahnya pengaruh *goal orientation* terhadap *organizational withdrawal behavior*.

Daftar Pustaka

- Al Shbail, M. O., & Al Shbail, A. M. A. (2020). Organizational climate, organizational citizenship behaviour and turnover intention: Evidence from Jordan. *Management Science Letters*, 10(16), 3749–3756. <https://doi.org/10.5267/J.Msl.2020.7.037>
- Alabekee, E. C., Samuel, A., & Osaat, S. D. (2015). Effect of cooperative learning strategy on students learning experience and achievements in mathematics. *International Journal of Education Learning and Development*, 3(4), 67–75.
- Alkusani., & Sukaris. (2019). Pengaruh job-engagement terhadap perilaku withdrawal melalui komitmen organisasi. *JRE: Jurnal Riset Entrepreneurship*, 2(1), 43–51. <http://dx.doi.org/10.30587/jre.v2i1.795>
- Button, S. B., Mathieu, J. E., & Zajac, D. M. (1996). Goal orientation in organizational research: A conceptual and empirical foundation. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 67(1), 26–48. <https://doi.org/10.1006/obhd.1996.0063>
- Ching, S. L., Mui, D., Kee, H., & Tan, C. L. (2016). The impact of ethical work climate on the intention to quit of employees in private higher educational institutions. *IBIMA Publishing: Journal of Southeast Asian Research*, 2016, 1-11. <https://doi.org/10.5171/2016.283881>
- Curral, L., & Marques-Quinteiro, P. (2009). Self-leadership and work role innovation: Testing a mediation model with goal orientation and work motivation. *Revista de psicología del trabajo y de las organizaciones*, 25(2), 165-176. <http://dx.doi.org/10.4321/S1576-59622009000200006>
- Da'as, R., Watted, A., & Barak, M. (2020). Teacher's withdrawal behavior: Examining the impact of principals' innovative behavior and climate of organizational learning. *International Journal of Educational Management*, 34(8), 1339–1355. <https://doi.org/10.1108/Ijem-12-2019-0449>
- Da Silva, N., Borlongan-Conway, M., & Tokunaga, H. (2010). Employee goal orientation in relation to creative performance. *Review of Management Innovation & Creativity*, 3(6), 94-102.
- Fadilla, N. (2020). Kesenjangan digital di era revolusi industri 4.0 dan hubungannya dengan perpustakaan sebagai penyedia informasi. *LIBRIA*, 12(1), 1-14. <http://dx.doi.org/10.22373/7674>
- Faulk, D., & Hicks, M. J. (2015). The impact of bus transit on employee turnover: Evidence from quasi-experimental samples. *Urban Students*, 53(9), 1–17. <http://dx.doi.org/10.1177/0042098015581571>
- Gilani, S. (2020). Role ambiguity, goal orientation and turnover intention among faculty members of private

- sector universities. *Technium Social Science Journal*, 5, 122–150. <https://doi.org/10.47577/tssj.v5i1.143>
- Hastuti, R. (2015). Model persamaan struktural perilaku penarikan. *Jurnal EBBANK*, 6(2), 17–32.
- Hayes, A. F., & Rockwood, N. J. (2020). Conditional process analysis: Concepts, computation, and advances in the modeling of the contingencies of mechanisms. *American Behavioral Scientist*, 64(1), 19–54. <https://doi.org/10.1177/0002764219859633>
- Henle, C. A., Reeve, C. L., & Pitts, V. E. (2010). Stealing time at work: Attitudes, social pressure, and perceived control as predictors of time theft. *Journal of Business Ethics*, 94, 53–67. <https://doi.org/10.1007/S10551-009-0249-Z>
- Jovita, W., & Mangundjaya, W. (2019). How to make you stay longer with me? The effect of organizational climate on turnover intention mediating by job satisfaction in information technology Company. *Journal Psikodimensia*, 18(1). <https://doi.org/10.24167/Psidim.V18i1.1880>
- Koseoglu, R., & Demir, H. (2017). The moderator effect of goal climate on the relationship between goal orientation and burnout. *Ege Academic Review*, 17(3), 337–349. <http://doi.org/10.21121/eab.2017328401>
- Lee, O. F., Tan, J. A., & Javalgi, R. (2010). Goal orientation and organizational commitment: Individual difference predictors of job performance. *International Journal of Organizational Analysis*, 18(1), 129–150. <https://doi.org/10.1108/19348831011033249>
- Marga, C. P. W., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh konflik kerja-keluarga dan stres terhadap physical. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6708–6733.
- Marques-Quinteiro, P., & Cural, L. A. (2012). Goal orientation and work role performance: Predicting adaptive and proactive work role performance through self-leadership strategies. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 146(6), 559–77. <https://doi.org/10.1080/00223980.2012.656157>
- Nugraha, F. A. (2016). *Eksistensi pers mahasiswa (Studi kasus pada Lpm jumpa dalam mempertahankan eksistensinya sebagai pers mahasiswa di Universitas Pasundan Bandung)* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Pasundan Bandung, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
- Pakasi, J. S. (2017). *Hubungan antara iklim organisasi dan job engagement pada karyawan kontrak* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, Fakultas Psikologi.
- Pinder, C. C. (2008). Work motivation in employee behaviours. *Academy of Management Journal*, 2(2), 128–132.
- Potosky, D., & Ramakrishna, H. V. (2002). The moderating role of updating climate perceptions in the relationship between goal orientation, self-efficacy, and job performance. *Human Performance*, 15(3), 275–297. https://doi.org/10.1207/S15327043HUP1503_03
- Putra, P. A. J. K., & Utama, I. W. M. (2018). Pengaruh komitmen organisasional dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan pada PT. Jayakarta Balindo. *E-Jurnal Manajemen*, 7(2), 555–583. <https://doi.org/10.24843/EJMUNUD.2018.v7.i02.p01>
- Ramadiani, R. (2010). Structural equation model untuk analisis multivariate menggunakan lisrel. *Jurnal Informatika Mulawarman*, 5(1), 14–18. <https://doi.org/10.30872/Jim.V5i1.48>

- Sakinah, A. R. (2018). *Hubungan antara persepsi terhadap iklim kelas dengan orientasi tujuan pada siswa* (Skripsi tidak diterbitkan). Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, Fakultas Psikologi dan Kesehatan.
- Setiawan, K. C. (2015). Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. *Psikis-Jurnal Psikologi Islami*, 1(1), 23–32.
- Sims, R. L., & Boytell, J. J. (2015). The relation between goal orientation and occupational withdrawal. *Leadership & Organization Development Journal*, 36(7), 816–832.
- Suwarno., & Farida, L. A. (2015). Aktualisasi bimbingan dan konseling pada pendidikan dasar menuju peserta didik yang berkarakter. *Prosiding Seminar Nasional dan Call For Papers*, 978(2), 323–332.
- Toyibah, S. A., Sulianti, A., & Tahrir. (2017). Pengaruh kecerdasan spiritual terhadap kesejahteraan psikologis pada mahasiswa penghafal Al-Qur'an. *Jurnal Psikologi Islam*, 4(2), 191–204.
- Variansyah, V., & Listiara, A. (2017). Hubungan orientasi tujuan performa dengan kecemasan akademik pada siswa kelas X di SMA negeri "A" Semarang. *Jurnal Empati*, 6(1), 419–424.
- Zoghbi-Manrique-de-lara, P., Aquiar-Quintana, T., & Suarez-Acosta, M. (2013). A justice framework for understanding how guests react to hotel employee (mis) treatment. *Tourism Management*, 36(June), 143-152.